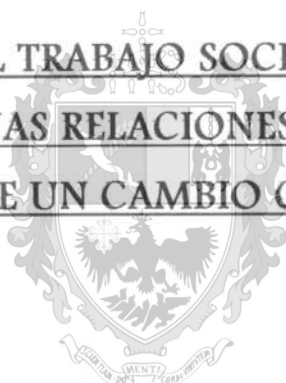


UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL

"EL TRABAJO SOCIAL
EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES.
HACIA LA BÚSQUEDA DE UN CAMBIO CON ROSTRO HUMANO"



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

EQUIPO DE TESIS

BRANDO, ROMINA ~ DE POLI, SUSANA ~ DE SOUZA, JULIANA

SUPERVISORAS DE TESIS

LIC. M. ELENA MINETTI ~ LIC. ANA MARÍA BRANDI

LIC. INGRID DE RIVERA ~ LIC. ALICIA RAVIZZOLI

BUENOS AIRES, 1998

ABSTRACT

En los últimos años se han producido grandes cambios en las Relaciones Laborales de nuestro país, los cuales han afectado en mayor o menor medida a los individuos que componen la población activa de la República Argentina.

Con esta investigación se caracterizó las relaciones laborales de los empleados y empleadores que trabajan en pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas situadas en la Provincia de Buenos Aires, para articular la metodología propia del Servicio Social, desarrollando espacios de participación que permitan la promoción de capacidades y habilidades de los actores sociales en función de la satisfacción de sus necesidades vitales.

En este ámbito, el Servicio Social investigó a fin de aprehender las relaciones causales de los hechos, interpretó incluyendo el análisis crítico de los factores sociales que causan los problemas y puso en acción diseñando y proponiendo alternativas a realizar.

Se seleccionó para la realización del presente trabajo, empleados y empleadores de Pequeñas y Medianas Empresas industriales metalúrgicas ubicadas en la Pcia. de Buenos Aires.

Las variables analizadas son : Relación de Trabajo, Relación Sindical, Relación Grupal y aspectos Socio-laborales.

ÍNDICE

∞ AGRADECIMIENTOS

∞ INTRODUCCIÓN.....	1
---------------------	---

∞ FUNDAMENTACION.....	4
-----------------------	---

∞ OBJETIVOS.....	7
------------------	---

∞ MARCO TEÓRICO:

- Relaciones Laborales.....	8
-----------------------------	---

- Negociación y Mediación en Conflictos de Trabajo.....	18
---	----

- Políticas Sociales.....	31
---------------------------	----

- Legislación Laboral en la Argentina.....	35
--	----

- Movimientos Sindicales.....	41
-------------------------------	----

- Empresa.....	44
----------------	----

- Principales Formas de Organización del Trabajo.....	48
---	----

- Proceso Histórico del Trabajo Social.....	61
---	----

- El Servicio Social y/o Trabajo Social.....	72
--	----

∞ METODOLOGÍA.....	88
--------------------	----

- Instrumento de Recolección de Datos.....	91
--	----

- Definiciones Operacionales.....	102
-----------------------------------	-----

- Momentos de Investigación - Evaluaciones.....	119
---	-----

∞ ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	124
---	-----

∞ CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DESDE EL TRABAJO SOCIAL.....	275
--	-----

∞ ANEXO

∞ BIBLIOGRAFÍA

∞ ABSTRACT

AGRADECIMIENTOS

Nuestro sincero agradecimiento a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, que participaron y colaboraron compartiendo sus experiencias.

A nuestras queridas profesoras, Lic. María Elena Minetti, Lic. Ana María Brandi, Lic. Ingrid de Rivera, Lic. Alicia Ravizzoli, que supieron guiarnos y orientarnos para llevar a cabo el presente trabajo.

A todas aquellas personas e instituciones que nos brindaron información, conocimientos, y que nos acompañaron incondicionalmente con su afecto.



INTRODUCCIÓN

Desde el principio de los tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo. Desde el hombre cazador y recolector del Paleolítico y el agricultor sedentario del Neolítico hasta el artesano del medievo y el trabajador de cadena de producción de nuestros tiempos, el trabajo ha sido una parte esencial e integral de nuestra existencia cotidiana.

Tanto más alto el rango del trabajo en la sociedad tanto mayor la condena a quienes no trabajan: condena moral de la pereza, del parasitismo social y aun de quienes no trabajan por razones ajenas a su voluntad.

Las cosmovisiones religiosas, tanto en Oriente como Occidente, confluyen en la significación social del trabajo. El cristianismo en sus variadas versiones formula su código en una ética del trabajo como forma concreta de solidaridad.

Es simultáneamente un castigo divino (“...ganarás el pan con el sudor de tu frente...” y una afirmación de solidaridad e igualdad (“...que si alguno no quiere trabajar que no coma... dice Pablo”), sin embargo la última encíclica no solo rescata el trabajo, afirma que el empleo es un derecho humano justamente porque abre la posibilidad de la realización humana individual y familiar. El texto de Juan Pablo II *Laborens Exercens* rescatando esta tradición de veinte siglos, enfatiza el significado solidario (empleo) por encima del significado condena y castigo.

Delich, Francisco. “El desempleo de masas en la Argentina”, Grupo Editorial Norma, 1997,p.13,14.

Rifkin Jeremy, “El fin del trabajo”, Paidós, Bs. As., 1996, p. 23



MARCO TEÓRICO

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

En la declaración de las Naciones Unidas, en el art. n° 23 de la carta sancionada el 10 de diciembre de 1948, se deja constancia del “derecho a trabajar, a elegir libremente el empleo, condiciones justas y favorables, igual pago para igual trabajo, remuneraciones justas que aseguren para el trabajador y su familia una existencia compatible con la dignidad, el derecho a organizar sindicatos”.(1)

El empleo es siempre una relación entre hombres, el trabajo es una relación con la naturaleza, con los signos, con uno mismo.

El trabajo como valor social está apenas en discusión, lo que se encuentra en discusión es el empleo, el lugar privilegiado desde donde se origina un espacio individual en la sociedad.

Este nuevo escenario sociolaboral gestado en los últimos veinte años cuya transformación hace eclosión en los noventa, en la cual se transformaron los modelos clásicos de organización del trabajo y de la producción para dar paso a nuevos tipos de trabajadores con una nueva subjetividad.

La crisis del empleo en la actualidad demarcada por los procesos de reestructuración y la vigencia de las políticas de mercado, constituye una especie de disparador para la reflexión sobre los cambios de los actores sociales, de sus prácticas y sus formas de generación de identidad, de los comportamientos y las contradicciones de las instituciones, de los modos de estructurar las demandas e intereses y de plantear y procesar el conflicto.

(1) Delich Francisco, “El desempleo de masas en la Argentina”, Grupo Editorial norma, 1997,p.14

Rifkin Jeremy, “El fin del trabajo”, Paidós, Bs. As., 1996, p. 23.

Roudil Héctor, “Empleo y globalización”, Univ. Nac. Quilmes, Bs.As. 1997, p. 141.

Las figuras del empresario, del estado, del sindicato y el obrero pierden nitidez y aparece sólo el trabajador regenteando su situación laboral para enfrentar el temor al desempleo y a la necesidad de subsistencia.

Muchos trabajadores cada semana se enteran de su despido inminente. En diferentes fábricas y oficinas, la gente espera, con miedo que no sea éste su día.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Rifkin Jeremy, "El fin del trabajo", Paidós, Bs. As., 1996, p. 23.

Roudil Héctor, "Empleo y globalización", Univ. Nac. Quilmes, Bs.As. 1997, p. 141.

FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

En los últimos años se han producido grandes cambios en las Relaciones Laborales de nuestro país, los cuales han afectado en mayor o menor medida a los individuos que componen la población activa de la República Argentina.

Se considera al “trabajo” como una necesidad humana básica que le permite al hombre alcanzar como fin último la realización propia, a través de la satisfacción de las siguientes necesidades descriptas por Maslow Abraham:

1- Necesidades fisiológicas : exigencias biológicas del organismo (alimento, aire, descanso etc).

2- Necesidades de seguridad : No temer a las privaciones físicas y económicas, a los peligros, a las amenazas, tanto en el trabajo como fuera de él.

3- Necesidades sociales : Necesidad de reunión para hacer algo en común, necesidad de pertenecer a una comunidad y sentirse aceptado por ella y necesidad de amar y ser amado.

4- Necesidades del ego : Reputación, autoestima, respeto así mismo, sentirse competente, conocedor de su profesión y satisfecho en la forma de realizarse en su trabajo, además de aspirar a gozar del respeto, reconocimiento y categoría social.

5- Necesidades de realización propia: Autosatisfacción por crear y por poder utilizar aptitudes y capacidades personales.

Gil Estallo M. de los Ángeles, “Como crear y hacer funcionar una empresa”, Madrid, Edit. Esic, 1996, P288.

Podemos decir que el valor del trabajo reside en que representa un medio de satisfacer las necesidades existenciales. Significa también una fuente de placer y un factor de prestigio y de autoestima. El trabajo brinda al hombre y a la mujer el sentido de su utilidad social.

Desde pequeños ligamos nuestra identidad a la identidad profesional o laboral. Somos aquello que hacemos, aquello de lo que nos ocupamos, la posibilidad de perder el trabajo nos toca uno de los pilares de nuestra estructura psíquica, la noción de la identidad.

Valoramos a nuestro yo en la medida que ejercemos una actividad que satisface nuestra autoestima. La pérdida de esa actividad nos lleva a sensaciones de fracaso con gran disminución de la misma.

El pensar en la pérdida del empleo nos lleva a pensar en el desamparo económico y social. La incertidumbre del futuro, la imposibilidad de ponerse metas de crecimiento y progreso, la necesidad de adecuar las expectativas a las posibilidades que ofrece el entorno, y el constante temor a perder el lugar de pertenencia.

Si analizamos la significación del trabajo en términos sociales a través del tiempo podemos observar que no se ha modificado demasiado. Son las relaciones laborales las que se han alterado, debido a que se han producido cambios a través de la historia de las mismas.

Como podemos ver el hombre ha pasado de ser un trabajador explotado, sin un mínimo de protección, viviendo en la inseguridad, indignidad y miseria hasta poder remontar sus desventajas para convertirse en la década del 60 en la matriz básica de la “sociedad salarial” moderna.

Hermo Javier. “Empleo y globalización” Bs.As. Univ. Quilmes, 1997, P.148,149.

Reingold Mónica, “Desocupación, individuo y sociedad” Bs.As.FUNDAIH, 1995, P. 76

Yampey Nasim, “Desocupación, individuo y sociedad”, Bs.As., FUNDAIH, 1995, P. 79

La situación actual está marcada por una conmoción que ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de empleo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de las personas que pasan a ser “inempleados”, desempleados, empleados de manera precaria, o subempleados.

Se verifican varios tipos de trabajadores desde el punto de vista social y económico: unos integrados, otros más vulnerables y otros marginales.

Con esta investigación se pretende caracterizar las relaciones laborales de los empleados y empleadores que trabajan en pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas situadas en la Provincia de Buenos Aires, para articular la metodología propia del Servicio Social, desarrollando espacios de participación que permitan la promoción de capacidades y habilidades de los actores sociales en función de la satisfacción de sus necesidades vitales.

En éste ámbito, el Servicio Social investigará, a fin de aprehender las relaciones causales de los hechos, interpretará, incluyendo el análisis crítico de los factores sociales que causan el problema, y se pondrá en acción, diseñando y proponiendo alternativas a realizar.

Se selecciona para la realización del presente trabajo Pequeñas y Medianas empresas industriales, ubicadas en la Pcia. de Buenos Aires.

Sanz Sonia, “Reflexiones sobre Servicio Social”, Cátedra Servicio Social III, USAL, Bs.As. 1995.

Castel, Robert “La metamorfosis de la cuestión social”, Bs.As. Paidós, 1997. P.13 y 18

OBJETIVO GENERAL

“Caracterizar las relaciones laborales de las pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas ubicadas en la Pcia. de Buenos Aires.”

(Agosto 1997 - Abril 1998).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

“Realizar la tipificación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas”

“Conocer la relación de trabajo en las pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas”.

“Conocer la relación sindical en las pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas”.

“Conocer la relación grupal en las pequeñas y medianas empresas industriales metalúrgicas”.

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

OBJETIVO PROFESIONAL

“Fortalecer el protagonismo de empleados y empleadores en las relaciones laborales de Pequeñas y Medianas Empresas industriales metalúrgicas de la Pvcia. de Buenos Aires”

RELACIONES LABORALES

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Aunque las relaciones humanas hayan existido desde el comienzo de los tiempos, la preocupación por su mejoramiento a través de una intervención científica es relativamente nueva, principalmente en el área del trabajo.

Es importante destacar que en toda relación laboral siempre se articulan diferentes actores sociales a saber, ellos son el Estado a través de sus políticas y leyes laborales, los sindicatos, el empleado, el empresario, y dentro del Estado, la empresa o el sindicato el Servicio Social.

Primeramente veremos como se originaron, evolucionaron y funcionaron las relaciones laborales y cada actor social en particular a partir de la revolución industrial y durante el estado de bienestar, luego veremos los cambios que se fueron produciendo hasta llegar a la actualidad.

Antiguamente los hombres realizaban el trabajo solos o en pequeños grupos, controlando ellos mismos las relaciones laborales. Vino entonces la Revolución Industrial, que plantó la simiente para una mejoría potencial de las condiciones de trabajo.

Se denominó Revolución Industrial al cambio económico que corresponde al pasaje del taller de manufactura o artesanal a la fábrica; de forma más general, es la transformación del Capitalismo industrial en Comercial.(2)


(2) Grupo Meta, "Servicio Social de empresa en Brasil", Humanitas, Bs.As., 1976, p. 11 12,13.

La misma surgió en Inglaterra en los siglos XVIII y XIX, y se caracterizó por la utilización de la máquina a vapor en la minería, por la industria textil, laminación y también por el transporte. Afectó primeramente a la fabricación de “bienes de consumo”, tejidos vestimenta, utensillos de metal, productos alimenticios, luego a las industrias ligadas a los “bienes de producción”, máquinas, siderurgia, industria química, herramientas, etc.

Posteriormente se expandió a algunos países de la Europa central, Estados Unidos y Japón, los cuales tuvieron supremacía sobre los países no industrializados.

En América Latina, África y Asia, la misma apareció a través de sus consecuencias, las cuales fueron: la destrucción de la industria doméstica, implantación de empresas extranjeras, explotación de los recursos naturales según los intereses del imperialismo, construcción de obras públicas y vías de comunicación para facilitar la exportación de materia prima y productos.

Podrían resumirse las consecuencias de la Revolución Industrial del siguiente modo:

- 
- Urbanización rápida e intensa.
 - Crecimiento demográfico.
 - Perfeccionamiento de los medios de transporte.
 - Incremento del comercio interno e internacional.
 - Avance de las regiones industrializadas sobre las rurales.
 - Redistribución de la riqueza entre los países de Europa y luego el mundo.(3)

(3)Grupo Meta , “Servicio Social de empresa en el Brasil”, Humanitas, Bs.As., 1976, p.13.

Ander -Egg Ezequiel, “Historia del Trabajo Social”, Humanitas , Bs.As., 1984, p.222.

En cuanto al aspecto político y en las relaciones entre grupos y clases sociales, se evidenció una mayor participación de las clases medias, de las masas populares y de las burguesías industriales en el proceso político. La presencia de los sindicatos es cada vez más importante, como la de los grupos campesinos.

La distancia que marca la primera revolución industrial en Occidente es que la máquina a vapor reemplaza energía humana y opera cambios en el control de sus resultados.

La segunda revolución industrial multiplica la energía humana hasta el límite de sus necesidades. La energía humana es cada vez menos energía física y cada vez más energía mental, importa tanto la energía como los conocimientos de su manipulación adecuada.

Condición proletaria, condición obrera, condición salarial. Tres formas dominantes de cristalización de las relaciones de trabajo en la sociedad industrial. Si bien ellas se sucedieron en el tiempo su encadenamiento no fue lineal.

La condición proletaria era una situación de cuasi exclusión del cuerpo social. El proletario era un eslabón esencial en el proceso naciente de industrialización. A ningún burgués del principio de la industrialización se la habría ocurrido comparar su propia situación con la de los obreros de las primeras concentraciones industriales, en cuanto a modo de vida, vivienda, educación, ocios. Tampoco lo habría hecho ningún proletariado, se trataba de un mundo escindido y amenazado por la doble oposición entre capital y trabajo, y entre seguridad-propiedad y vulnerabilidad de masas.

Castel Robert, "la metamorfosis de la cuestión social, Argentina, Paidós, 1997. P.325 y 326

Delich Francisco, "El desempleo de masas en la Argentina", Bs.As Grupo Editorial Norma, P.16

Se constituyó una nueva relación salarial, a través de la cual el salario dejó de ser la retribución puntual de una tarea. Aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo y permitía una participación ampliada en la vida social, consumo, vivienda, educación, e incluso, a partir de 1936, ocios. Al mismo tiempo se dibujaba una estratificación más compleja que la oposición entre dominantes y dominados, una estratificación que incluía zonas superpuestas en las cuales la clase obrera vivía esa participación en la subordinación:

- El consumo (pero de masas).
- La educación (pero primaria)
- Los ocios (pero populares).
- La vivienda (pero vivienda obrera).



En el momento en que se estructura la clase obrera, también se afirma la conciencia de clase: entre “ellos” y “nosotros”.

El advenimiento de la sociedad salarial no representará el triunfo de la condición obrera. Los trabajadores manuales fueron menos vencidos en una lucha de clases. Asalariados burgueses, empleados jefes, miembros de las profesiones intermedias, el sector terciario: la salarización de la sociedad rodea al asalariado obrero y vuelve a subordinarlo.

Cada uno se compara con los otros, pero también se distingue de ellos, la escala social tiene un número creciente de niveles a los cuales los asalariados ligam sus identidades, subrayando la diferenciación con el escalón inferior y aspirando al estrato superior. La condición obrera sigue ocupando la parte inferior de la escala. La sociedad salarial parecía arrastrada por un irresistible movimiento de promoción: acumulación de bienes y riquezas, creación de nuevas posiciones y de oportunidades inéditas, ampliación de los derechos y garantías, multiplicación de las seguridades y protecciones.

“Fue la industrialización la que dio origen al salariado, y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna”. Con la revolución industrial comenzaron a desarrollarse un nuevo perfil de obreros de las manufacturas y las fábricas, que anticipaba la relación salarial moderna.

Los principales elementos de esta relación salarial pueden caracterizarse como una retribución próxima a un ingreso mínimo que aseguraba sólo la reproducción del trabajador y su familia y no permitía invertir en el consumo no imprescindible, una ausencia de garantías legales en la situación de trabajo regida por el contrato de alquiler, el carácter débil o lábil de la relación del trabajador con la empresa: cambiaba seguido de lugar, se alquilaba al mejor postor y descansaba algunos días de la semana o durante períodos prolongados.

Podríamos decir que una relación salarial supone un modo de retribución de la fuerza del trabajo, el salario, una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean.

Castel Robert, “La metamorfosis de la cuestión social”, Argentina, Paidós, 1997, P. 343, 344, 345

En el año 1936, puede verse un momento de cristalización y un punto de viraje de esta relación salarial moderna. Es una etapa de promoción del salariado obrero: las reformas de 1936 sancionaban un reconocimiento de la condición obrera.

Por un lado, este año marcó una etapa decisiva de su reconocimiento como fuerza social determinante, una ampliación de sus derechos y la toma de conciencia de su poder.

Por otro lado, 1936 sancionó el particularismo obrero, su asignación a un lugar subordinado en la división del trabajo social y en la sociedad global. Aquí comienzan las vacaciones pagas, algunos días por año, el obrero podía dejar de perder su vida en el esfuerzo por ganarla, no hacer nada que se estuviera obligado a hacer. Inscribir esta posibilidad en la ley era reconocerle al trabajador el derecho de existir, igual que todos los otros, los rentistas, los burgueses, los aristócratas, los propietarios, todos aquellos que en el imaginario obrero, disfrutaban de la vida por la vida misma y para sí mismo.

La reducción de tiempo de trabajo es una de las reivindicaciones más antiguas y apasionadas, para el sindicalismo de principios de siglo, una de las principales reivindicaciones era el descanso semanal (1906), y la jornada de ocho horas.

Las vacaciones pagas podían simbolizar ese acercamiento de dos condiciones y dos modos de vida que todo separaba. La hostilidad burguesa a las vacaciones pagas compartida por los pequeños trabajadores independientes, los comerciantes, etc.

Para el trabajador la única modalidad de existencia posible era el trabajo: ésta a la vez era un juicio moral y social, compartido por todos los bien pensantes que encerraba para siempre al obrero en la realización de tareas materiales.

Las condiciones de trabajo en las fábricas ocupadas derivaban de la “organización científica del trabajo” o sus equivalentes: los ritmos, el cronometraje, la vigilancia constante, la obsesión del rendimiento, la arbitrariedad de los patrones y el desprecio de los jefecillos.

Era una relación social de subordinación y desposeimiento, instaurada por mediación de la relación técnica de trabajo. Todo lo que era concepción, reflexión, imaginación, quedaba fuera de su alcance, se trataba de una situación social, no sólo laboral, la condición de dependencia no se dejaba en el vestuario de la fábrica.

A partir de la década de 1950 emergió un nuevo discurso sobre “los hombres del futuro”, una especie de asalariados puros que habían logrado sus cartas de burguesía. Se le asignó la función de “atractor” con la tarea de “arrastrar” la dinámica social, del mismo modo que se dice que determinado sector industrial o comercial arrastra el crecimiento económico de toda una sociedad.

ARGENTINA

Entre 1895 y 1914, la ubicación de las fábricas definió la ubicación de los trabajadores, que se agolpaban en las piezas de los conventillos del barrio de Barracas y del distrito de Avellaneda.

La población pasó de 18.600 a 144.000. Así se fue diseñando cierta distribución espacial de la población porteña destinada a perdurar varias décadas, los trabajadores se alojaban hacia el sur para acercarse a las grandes plantas de Quilmes y Rigolleau, mientras los ricos se acercaban más a la plaza San Martín, al final de la calle Florida. El Riachuelo era un eje y una barrera natural.

Una gran parte de esa masa trabajadora eran mujeres y niños. Las plantas textiles y de alimentos entre las que se incluían Alpargatas, Bagley y compañías fabricantes de bolsas, preferían tomar mujeres y menores de edad para llevar a cabo las tareas fabriles.

Había un elevado número de obreros de baja calificación que componían buena parte de la mano de obra fabril y que resultaban muy numerosos en los frigoríficos, en número menor se encontraban algunos grupos más calificados, que se pudieron organizar en sindicatos rápidamente. La organización obrera siguió una tendencia semejante al incremento de la demanda de mano de obra, los primeros movimientos reivindicatorios y los primeros sindicatos aparecieron en la década del ochenta y se generalizaron hacia la década siguiente.

En el período de la primera guerra, los trabajadores comenzaron a descubrir que quienes trabajaban en sectores claves disponían de un enorme poder de negociación. La primera victoria nacional de un partido reformista en 1916 dio mayor aliento al movimiento, el conflicto social se extendió y se diversificó desde los primeros núcleos huelguísticos hasta la Semana Trágica de 1919. La huelga se inició en una gran planta metalúrgica, como símbolo de la presencia fabril en la vida local, los Talleres de Vasena empleaban a numerosas mujeres y niños y eran famosos por los “salarios de hambre”, la protesta obrera abrió paso a la represión sangrienta.

Schvarzer Jorge, “La industria que supimos conseguir”, Argentina, Planeta, 1996, 115 183, 184.

El conventillo era el símbolo de la pobreza en una sociedad que disponía de alimentos baratos. La década del 30 se inicia con un intenso esfuerzo oficial por reprimir al movimiento obrero y a la oposición política en general. El sistema de castigos se sumó al efecto de la crisis hasta modificar conductas sindicales, el auge fabril, permitió a los trabajadores recuperar cierto poder de negociación a medida que la creciente demanda de empleo en el mercado de trabajo fortalecía su posición social.

La presencia de esas grandes masas de trabajadores afectó las reacciones de la clase dominante. Mientras una franja proponía continuar la represión, otra comenzó a ensayar políticas paternalistas y populistas. En diversos ámbitos fabriles se combinaba la autoridad del patrón con formas derivadas del populismo y adaptadas según la experiencia de su conductor.

Es importante destacar que el modelo “tradicional” tuvo una vigencia histórica, hegemónica y prolongada (medio siglo), que atravesó y sobrevivió cambios drásticos, profundos y contradictorios en el contexto político y económico (violencia, dictadura, hiperinflación), y que tuvo una legitimidad y presencia institucional notable (derecho laboral y sindical). El soporte social de esta singular experiencia gremial fue la existencia de un sindicalismo sociológicamente maduro: alta sindicalización, cohesión ideológica, vigencia geográfica nacional, amplio y sólido desarrollo institucional.

Los elementos constitutivos básicos del modelo de relaciones laborales tradicional fueron :


- decisiva intervención regulatoria del Estado.

Fuerte centralización de las negociaciones colectivas.

- Conducción sindical altamente cupular.
- Muy fuerte cohesión ideológica.

Hoy son más que evidentes las manifestaciones de la crisis y su profundidad, la muy baja y desarticulada capacidad de reacción del movimiento sindical en su conjunto y las señales de búsqueda de un nuevo modelo de transición.

El nuevo escenario productivo, entonces, se caracteriza por:

- 
- Retiro del Estado como regulador de la economía.
 - Apertura económica que fuerza a la competencia internacional.
 - Nuevo contenido de la competitividad: producir con calidad.
 - Desarrollo constante de innovaciones tecnológicas y de nuevas formas de organización del trabajo para responder a las exigencias competitivas.

Se produce el agotamiento y la crisis de las relaciones laborales tradicionales, lo que da lugar a una etapa de transición, caracterizada por la fragmentación del sistema de relaciones laborales y la necesidad por parte del sindicalismo de un reacomodamiento ante las nuevas condiciones.

Esta realidad produjo una reestructuración de las formas de resolución de conflicto, dando lugar al surgimiento entre otras, a la mediación.

NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN EN CONFLICTOS

COLECTIVOS DE TRABAJO

Hay permanente alternancia de situaciones generadas por la dinámica de la relación humana que se refleja en la vida del trabajo y los intereses en pugna, en la medida en que los trabajadores aspiran a mejores condiciones laborales y salario, y la empresa, a producir más y mejor.

A partir de esta típica configuración, se pueden definir diferentes hipótesis de conflicto que, en lo sustancial, se resuelven por la negociación o la confrontación. Las vertientes históricas evidencian, con fuertes connotaciones ideológicas, que la confrontación era un camino inexorable y la lucha de clases estaba en el trasfondo de toda controversia, incluso laboral.

Las horas perdidas por la conflictividad y las exigencias que tenían las empresas debido a la globalización de la economía y la competitividad, han revelado a empleadores y trabajadores que difícilmente es posible conciliar los intereses y los puntos de vista contrapuestos si no es a través de vías de cooperación entre el capital y el trabajo.

LA MEDIACIÓN :

ASPECTOS GENERALES

La mediación es un proceso voluntario, confidencial, formalmente flexible, limitado en el tiempo, que se desarrolla con la participación activa de las partes.

Tiene un objetivo: resolver el conflicto interpersonal existente y colaborar en la toma de decisiones que llevan a su solución, sin adentrarse en las causas. Importan sus efectos en el futuro.

CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

Voluntariedad

Las partes en conflicto son quienes deciden si quieren o no involucrarse en un proceso de mediación. Se pretende lograr una primera reunión en que las partes puedan hablar de forma directa. La mediación puede llegar a su fin por pedido de las partes o por pedido del mediador cuando considere que no es posible avanzar.

En la actualidad existe una instancia de mediación obligatoria impuesta por ley, sancionada con el fin de descongestionar los tribunales y de crear conciencia de mediación, la organización del tiempo, el lugar y los temas a tratar, logra diseñar un proceso a la medida de las necesidades de las partes y del tipo de conflicto. Se cumple la doble función de ordenar el proceso y de permitir a las partes controlar que se respeten las consignas acordadas.

Flexibilidad del procedimiento

Existe en este proceso, un patrón mínimo, etapas que permiten aumentar las posibilidades de acuerdo la organización del tiempo, el lugar y los temas a tratar, lograr diseñar un proceso a la medida de las necesidades de las partes y del tipo de conflicto. Se cumple la doble función de ordenar el proceso y de permitir a las partes controlar que se respeten las consignas acordadas.

Confidencialidad

Uno de los objetivos principales de todo proceso de mediación es detectar los intereses de las partes y todo otro obstáculo para lograr el acuerdo. El poder del mediador sobre las partes es nulo, no puede imponerles nada, y todo lo que decida será decisión de las partes.

La buena fe, la confianza y el convencimiento de que el intercambio directo de propuestas es lo que lleva a un acuerdo duradero son los pilares de la mediación.

La excepción a la regla de confidencialidad para el mediador son aquellos delitos que está obligado por ley a denunciar.

TIPOLOGÍA DE LOS CONFLICTOS

Los conflictos se califican en:

- Individuales y colectivos.

En el conflicto individual, el interés afectado es el propio. En esta categoría se encuadran, también, los conflictos que afectan a más de una persona cuando sus consecuencias repercuten en muchos individuos.

- De derecho y de intereses.

Los conflictos de derecho se refieren a la aplicación de reglas o a la interpretación de las existentes. Este tipo de conflicto afecta al trabajador o grupo de trabajo, quienes se quejan de no haber sido tratados de acuerdo con las reglas establecidas en los convenios colectivos, en su contrato de trabajo o en las leyes y reglamentos laborales. Se originan por la supuesta violación de un derecho reconocido, de naturaleza jurídica.

Los conflictos de intereses son para fijar reglas sobre condiciones de trabajo o económicas. Se generan como consecuencia de la contraposición de los intereses de los trabajadores, representados por su sindicato, y los de un empleador o de una asociación de empleadores.

Estos conflictos están relacionados con el establecimiento de condiciones de empleo o de reglas sobre diferentes aspectos de las relaciones sindicato - empleador.

Calificación de conflictos, según determinadas variables:

1.- Calidad de sujetos intervinientes

- Obrero - patronal
- Vinculados a asociaciones profesionales:
 - internos: intrasindicales / intraempleador
 - externos: interempleador / intersindical
- Vinculados al orden público (asociación de trabajadores - Estado, etc.)

2.- Según el número de personas involucradas en el conflicto:

- Individuales
- Colectivos

3.- Según la naturaleza de la cuestión conflictiva:

- Laborales: de derecho / de interés
- Extralaborales

EL MEDIADOR

Competencias comunes entre el rol de mediador y el rol del Trabajador Social

Tanto el rol del Trabajador Social como el de mediador, intentan establecer relaciones colaborativas, buscando resolver los conflictos de manera negociada para que los involucrados construyan sus propias soluciones.

Se encuentran en una permanente actitud de análisis, reflexión e incremento de conocimientos, de manera de ayudar a los clientes a diseñar nuevas alternativas de acción y plantear respuestas válidas, buscando dirimir el conflicto y preservar la relación.

Fortalecen el diálogo por sobre la disputa, esta nueva cultura laboral y de resolución de conflictos tiene, entonces un eje, el diálogo que se cumple a través de entrevistas.

Llevan a las partes a unirse para solucionar el problema, poder objetivizarlo y priorizar.

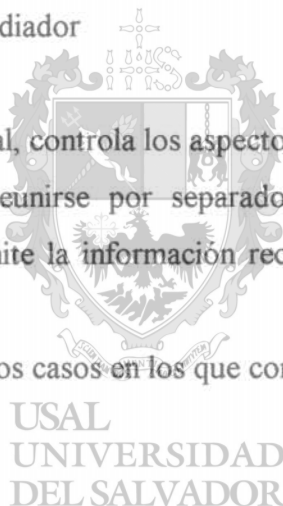
La mediación no es exclusiva del Trabajador Social, pueden intervenir otros profesionales en el proceso. Las coincidencias le dan la posibilidad de ejercer el rol de mediador, teniendo en cuenta que es necesaria la instancia académica para ejercerlo.

EL PROCESO DE MEDIACIÓN

El mediador es quien guía y organiza el proceso, con intervenciones que tiendan a lograr un ámbito de cooperación. El rol del mediador es controlar que se cumplan los objetivos previstos, a través de acciones e intervenciones que las partes conocen y aceptan.

Algunas reglas de la mediación:

- El proceso es voluntario y no vinculante.
- Las partes pueden poner fin en cualquier momento a la mediación, notificando a la otra parte y al mediador
- El mediador es imparcial, controla los aspectos procesales de la mediación.
- El mediador puede reunirse por separado con las partes, y las reuniones son confidenciales. No transmite la información recibida en confidencia, con excepción de que sea autorizado.
- El mediador establece los casos en los que considera que debe poner fin a la mediación.



Intervenciones del mediador para ordenar el proceso

En la reunión conjunta inicial, es imprescindible ordenar el espacio físico.

En segundo lugar se repasan las reglas de procedimiento, momento ideal para todas las aclaraciones que sean necesarias.

Antes de comenzar con la presentación de las posiciones por las partes, el mediador confirma que éstas están emocionalmente listas para comenzar a trabajar.

Una vez ubicadas las partes, y las personas que participan en la mediación, el mediador pide a cada participante que se presente y explique el motivo de su presencia. El mediador también se presenta, explicando su función de organizador y guía del procedimiento, aclarando su falta de poder para imponer soluciones.

Una vez logrado el consenso, las partes explicitan sus posiciones y manifiestan su visión del conflicto. Inmediatamente finalizada esta etapa, el mediador, habiendo tomado nota de los puntos más importantes, repite lo que ha dicho cada parte utilizando un lenguaje neutral y desprovisto de carga afectiva.

De las reuniones conjuntas y de las privadas que se llevan a cabo en este proceso, surgen las diversas opciones que serán evaluadas con miras a un acuerdo. Momento en que se pone en juego toda la creatividad de los participantes.

Si al final de una mediación se logra un acuerdo, se ponen por escrito sus términos y lo firman las partes, sus abogados y el mediador. Este acuerdo tiene valor de contrato. En general se incluye una cláusula en la que se establece que en caso de divergencias se volverá a intentar la instancia mediadora.

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

PASOS DEL MEDIADOR

Establecer su neutralidad y construir un ambiente de confianza

El mediador debe demostrar que es totalmente imparcial y hábil para ayudar a las partes a lograr un acuerdo. Es importante que les haga sentir que son escuchadas (escucha activa) y comprendidas (creación de empatía).

Cuestionar las evaluaciones demasiado optimistas de las partes o sus abogados

Enfrentar la inquietud que inspira la idea de hacer concesiones: la seguridad en la “pendiente resbaladiza”

A menudo las partes temen buscar un acuerdo o hacer una oferta que pueda ser interpretada como una concesión. Se entiende el hacer una oferta como poner el pie en la “pendiente resbaladiza”, que conduce a la capitulación virtual o total.

Es importante que el mediador ayude a las partes a sentirse cómodas con el proceso y que sientan el avance del mismo.

Las concesiones que realizan las partes no tienen razón de ser de la misma magnitud.

Ampliar la torta

Es decir, aumentar el número de cuestiones que se ponen sobre la mesa, formulándolos para su discusión y ayudando para que las partes busquen una solución.

Gottheil, Julio - Schiffrin, Adriana (compiladores); “Mediación una transformación en la cultura”; Ed. Paidós.

Ocuparse de las emociones

En los casos en que dominan las emociones intensas, la conciliación puede resultar imposible si no se elaboran la ira y el dolor que las partes experimentan. Entre las funciones del mediador, existe la de reconocer los modos como el acuerdo o la reconciliación con el oponente son parte de un proceso curativo, y la de dar cabida a ese proceso en la mediación.

Redefinir el problema

Al mediador le corresponde idear una nueva definición del problema que se ajuste a la realidad que perciben las partes y les permita actuar con flexibilidad en la búsqueda de una solución.

Responder a otros obstáculos que impiden un acuerdo

En la mayoría de las disputas están presentes los obstáculos. Los obstáculos son tan variados como las causas del conflicto. Algunos de los obstáculos pueden ser:

- disputas muy complejas
- inasistencia de las partes
- conflictos internos de las partes y conflictos entre las partes
- comunicación deficiente

- falta de confianza

Los conflictos tienden a estrechar el campo visual: cada parte percibe la solución que tenía en mira al iniciar la mediación como la única solución imaginable.

El mediador debe estimular la creatividad, alentar a las partes a generar opciones, averiguar qué otras cuestiones son pertinentes a juicio de las partes, ver qué forma de presentar los problemas puede resultar aceptable, y sugerir soluciones transaccionales basadas en su experiencia personal.

Preparación para la mediación

Análisis de las alternativas a un arreglo

El abogado y su cliente deben entrar en la mediación teniendo una idea clara de los riesgos y los costos, los puntos fuertes y los límites de un trámite judicial.

Análisis de la posición del cliente respecto del acuerdo

Abogado y cliente deben decidir el rango de las transacciones posibles, y mantener una actitud abierta en lo que debe ser materia del procedimiento.

Preparación del cliente para la mediación

Preparación que debe abarcar las siguientes cuestiones:

- Quién hará uso de la palabra en las reuniones: prefiriendo siempre que sean las partes.

El rol del abogado.